

BAB IV HASIL PEMBAHASAN DAN PENELITIAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil Perusahaan Pabrik Mekar Jaya

- a. Nama Pemilik : Sutejo
- b. Nama Perusahaan :Krupuk Cipir “ Pabrik Mekar Jaya”
- c. Jenis Usaha :Bidang Usaha Pangan Siap Saji
- d. Tahun Berdiri : 2000
- e. Alamat : Desa Pasuruhan Kidul Rt 01/Rw 01 Jati Kudus

2. Sejarah Berdirinya Pabrik Mekar Jaya

Awalnya beliau adalah seorang buruh di perusahaan Roti Cocola, selama 12 Tahun. Pada tahun 1986 usaha roti bangkrut dan kemudian beliau ini mempunyai pengalaman membuat snack jadi pada tahun 1989 beliau ini bekerja dikudus setelah itu beliau buat sendiri, Karena pemikiran beliau yang semakin berkembang dan memiliki modal kepercayaan dari bosnya untuk membuka usahanya sendiri, lalu beliau memilih membuka usaha krupuk ini dengan tanganya sendiri tanpa bantuan karyawan pada saat itu. Beliau bisa memanfaatkan peluang dengan melihat kondisi di lingkunganya yang pada saat itu belum ada usaha krupuk cipir. Usaha ini dirintis pad tahun 2000 sampai sekarang kurang lebih 18 tahun. Dengan modal awal yang dipakai oleh beliau untuk membuka usaha krupuk ini sebesar Rp. 3.000.000,00 rupiah untuk membeli bahan alat dan mesin.¹

Sebelum membuat krupuk cipir dan Sakura pernah juga membuat krupuk iris (krupuk Bandung) tapi tidak bisa berjalan dengan lancar.Setelah itu, beliau Sillaturrahim ke rumah bosnya kemudian dikasih ide atau

¹Sutejo, wawancaraoleh penulis, 15 juli 2019, transkrip.

masukkan agar bisnisnya tetap lancar. Sebelum terjun kebisnis ini beliau dan keluarga ngontrak. Setelah usahanya lancar kemudian beliau bisa mendirikan Pabrik sendiri dan membeli Mobil sehingga bisa meringankan beliau dalam mengirimkan produknya kepada konsumen. Ada beberapa kotayang di datangi beliau dalam mengirimkan produknya diantaranya kota Kudus, Demak, Semarang, Jepara, Rembang, Blora, Cepu. Dulu sebelum usahanya lancar beliau mengirimkan produknya sendirian tidak ada sopir yang mengantarkanya hanya ditemani beberapa karyawan. Namun, setelah beberapa waktu kini beliau punya sopir pribadi yang mengantarkanya dan ditemani beberapa karyawan.²

Alasan diberi nama dengan nama “Mekar Jaya” karena krupuk itu harus mekar kalau krupuk tidak mekar berarti tidak jaya. Seperti arti dalam nama tersebut usaha pabrik yang dijalankan beliau kini semakin Mekar dan Jaya terutama semakin lancar bisnisnya. Dengan mendengar nama Pabrik Mekar Jaya kini sudah tidak asing lagi ditelinga warga Kudus karna sudah terkenal dengan makanan ringanya yang sangat renyah.

Beliau terkenal dengan ke ramahanya walaupun ada persaingan sampai 15 karyawan, sekarang karyawanya membuat usaha sendiri. Tetapi bagi beliau itu tidak masalah malah beliau senang karena bisa kasih ilmunya kepada orang lain. Karena kebanyakan karyawan beliau ini adalah tetangganya sendiri tetapi beliau tidak dendam karena bagi dia rizki sudah ada yang ngatur.³

3. Letak Geografis

Dilihat dari letak geografis di Pabrik Mekar Jaya Terletak ditengah-tengah pemukiman penduduk yang padat. Adapun lokasi Pabrik Mekar Jaya adalah:⁴

a. Batas Utara : Rumah Warga

²Sutejo, wawancara oleh penulis, 15 juli 2019, transkrip.

³Hasil Observasi di Pabrik Mekar Jaya, pada 2 agustus 2019.

⁴Hasil Observasi di Pabrik Mekar Jaya, pada 2 agustus 2019.

- b. Batas Selatan : Rumah Warga
- c. Batas Timur : Sungai
- d. Batas Barat : Jalan

4. Visi, Misi, dan Tujuan Pabrik Mekar Jaya

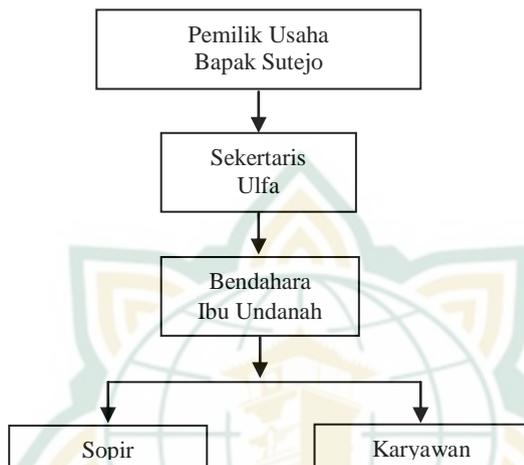
Setiap perusahaan pasti memiliki visi, misi dan tujuan yang dijadikan sebagai acuan dalam mengembangkan perusahaannya. Begitu juga dengan Pabrik Mekar Jaya ini yang memiliki visi, misi dan tujuan sebagai berikut;

- a. Visi
Menciptakan suatu produk makanan ringan yang dapat dinikmati oleh semua kalangan dengan tetap menjaga kualitas rasa dan kepuasan konsumen.
- b. Misi
 1. Memberikan pelayanan yang memuaskan
 2. Menciptakan makanan ringan yang menjadi khas Kudus
 3. Memberikan peluang pekerjaan bagi warga sekitar perusahaan
- c. Tujuan
Meningkatkan perekonomian dan memberikan peluang pekerjaan bagi masyarakat sekitar perusahaan.⁵

⁵Ulfa wawancara oleh penulis di Pabrik Mekar Jaya, pada 20 juli 2019, transkrip.

5. Struktur Organisasi

Gambar 4.2 Struktur Organisasi



6. Proses Pengelolaan Krupuk Cipir atau Sakura di Pabrik Mekar Jaya

Di dalam Pabrik Mekar Jaya memiliki wewenang untuk memerintah langsung bawahan dan bawahan mempunyai tanggung jawab langsung kepada atasan, disini anak-anak beliau bertugas melakukan pengawasan control terhadap segala yang berhubungan dengan pabrik krupuk yang telah dirintis meliputi:Proses produksi, Proses pemasaran, Proses pengembangan, Pengelolaan Keuangan, dan Pengelolaan Sumber Daya.⁶

Diantara proses tersebut adalah:

a. Proses Produksi

Bahan baku untuk membuat krupuk cipir antara lain :

- a. Tepung tapioca
- b. Minyak goreng
- c. Garam
- d. Gula

⁶Ulfa wawancara oleh penulis, di Pabrik Mekar Jaya, pada 20 juli 2019, transkrip.

- e. Bawang putih
- f. Trasi
- g. Penyedap rasa
- h. Pewarna Makanan

Semua proses dalam pembuatan krupuk cipir ini menggunakan mesin. Kecuali, proses pencampuran dan penggorengan. Home industri ini juga memproduksi krupuk sakura untuk adonanya sama hanya beda warna dan cara mencetaknya. Namun penelitian kami, berfokus pada krupuk cipir karena home industry ini awalnya hanya memproduksi krupuk cipir.

b. Proses Pemasaran

Pada dasarnya Pabrik Mekar Jaya memasarkan dengan mendatangi toko satu ke toko lain dan setelah itu beliau merekap bahan yang telah dipesan oleh konsumen setelah pedagang menerima kemudian tinggal memasok dan mengirim.

Daerah pemasaran hasil produksi yang ada di perusahaan krupuk Mekar Jaya meliputi : Kudus, Demak, Semarang, Kendal, Rembang, Blora dan Jepara. Untuk luar kota bisa dikirim melalui agen – agen atau pihak – pihak yang bekerja sama dengan home industry ini.

c. Proses Pengembangan

Untuk mengembangkan usaha beliau telah berupaya meningkatkan kualitas perusahaannya dengan cara :

- 1) Tetap menjaga kualitas krupuk, baik dari rasa, ukuran maupun harga
- 2) Memperluas pemasaran dengan menjalin kerjasama yang baik dengan pengepul krupuk
- 3) Melakukan inovasi terhadap mesin yang digunakan untuk produksi

d. Pengelolaan Keuangan

Modal awal yang dipakai oleh beliau untuk membuka usaha krupuk ini sebesar Rp3.000.000,00 rupiah untuk membeli bahan alat dan mesin.

Adapun pengupahan, keuntungan, dan harga produk dijelaskan sebagai berikut:

1) Sistem Pengupahan tenaga Kerja

Gaji karyawan dibayarkan setiap hari sabtu berdasarkan tugas kerja yang dilakukan , jadi setiap karyawan mempunyai gaji yang berbeda menurut tugas masing-masing yang telah ditangani , dengan rincian sebagai berikut:

- a) Bagian membuat adonan digaji Rp75.000 /produksi
- b) Bagian mencetak adonan yang sudah jadi ke mesin digaji Rp65.000 / produksi
- c) Bagian / penggorengan digaji Rp75.000 / produksi
- d) Bagian pengemasan digaji Rp65.000 / produksi

2) Keuntungan

Keuntungan yang diperoleh perusahaan krupuk Mekar Jaya kurang lebih Rp3.000.000 / produksi.

3) Harga produk

Produk dibungkus dengan ukuran 2 kg dengan harga Rp. 28.000. Jadi harga perkilonya Rp 14.000.

e. Pengelolaan MSDM

1) Perekrutan Tenaga Kerja

Pabrik Mekar Jaya mempunyai cara tersendiri dalam merekrut tenaga kerja. Tenaga kerja yang diambil atau diterima merupakan warga setempat. Kebanyakan perkerja adalah lulusan SMP, SMA dan yang masih saudara dengan beliau, selain pekerja melamar langsung ke pabrik pihak, pabrik juga turun langsung ke lapangan untuk merekrut pekerja yang sesuai dengan kriteria pabrik, pabrik tidak mempunyai kriteria khusus dalam menerima pekerja. Pekerja yang diterima di pabrik mekar jaya kebanyakan mereka mempunyai

sifat ketelatenan, keuletan, disiplin tinggi, jujur dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing.⁷

2) Jumlah Tenaga Kerja

Tenaga kerja yang terdapat pada pabrik ini sebanyak 25 orang, 17 laki-laki, 8 perempuan.⁸

- a) 7 orang bagian membuat adonan
- b) 6 orang bagian mencetak adonan yang sudah jadi dimesin
- c) 4 orang bagian penggorengan
- d) 8 orang bagian pengemasan

Selama Pabrik Mekar Jaya berdiri beliau mempunyai jumlah karyawan yang tidak tetap, hal ini dapat terjadi karena pabrik mengalami pasang surut dalam memproses krupuk, dan alat-alat yang digunakan untuk proses pembuatan krupuk semakin modern sehingga hal ini menyebabkan jumlah tenaga kerja semakin berkurang.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Data Tentang Penerapan Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di Pabrik Mekar Jaya.

Pabrik Mekar Jaya adalah pabrik yang membuat usaha makanan ringanyaitu Krupuk cipir dan krupuk sakura yang diminati oleh banyak orang dari orang dewasa sampai orang tua. Selain itu makanan ringan ini baik untuk di suguhkan dalam acara pernikahan maupun kedatangan tamu dirumah karena apa makanan ini sangat awet.⁹

Bisa dikatakan Pabrik Mekar Jaya ini berada di lokasi perdesaan yang karyawannya adalah kebanyakan tetangganya sendiri maupun dari luar desa

⁷Ulfa wawancara oleh penulis, di Pabrik Mekar Jaya, pada 20 juli 2019, transkip.

⁸Sutejo, wawancara oleh penulis, 15 juli 2019, transkip.

⁹Hasil Observasi di Pabrik Mekar Jaya, pada 2 agustus 2019.

tersebut. Dengan itu, dalam pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diberi motivasi sesuai dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangannya. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong oleh faktor-faktor *ratio* (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan). Oleh karena itu, faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, supaya motivasi tersebut betul-betul menjadi tepat sasaran.¹⁰

Pemimpin secara kuat memengaruhi perilaku motivasional. Karena itu penting untuk memahami asumsi dan prioritas, memberi perhatian terutama pada ambisi pribadi dan organisasi, sehingga dapat memotivasi orang lain dengan efektif. Apabila kita mengutamakan pekerjaan, maka kita akan sangat termotivasi dan karier kita akan mendapat keuntungan dari keberhasilan. Tetapi keberhasilan bukan hanya sekedar mencapai sasaran tugas, tetapi juga tentang membangun tim yang kreatif dan efisien yang akan berhasil, bahkan meskipun kita tidak berada ditempat.¹¹

Jadi di Pabrik Mekar Jaya ini beliau selaku pemilik usaha ini maka beliau wajib memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih semangat lagi untuk bekerja dengan melakukan pendekatan kepada karyawan mungkin karyawan tersebut bisa lebih menghargai pekerjaan. Karyawan sudah dianggap seperti keluarganya sendiri karena apabila dibedakan takut ada yang iri, pendekatan yang harus diberikan kepada karyawan itu harus menggunakan pendekatan dari hati, jangan menggunakan emosi karena karyawan akan marah dan dilampiaskan ke mesin-mesin dengan digunakan tidak sewajarnya. Jadi apabila tidak ada pendekatan kepada karyawan maka

¹⁰Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Rajawali Pers,2013), 291.

¹¹Wibowo, *Manajemen Kinerja*,(Jakarta:Rajawali Pers,2013), 381-382.

karyawan akan malas atau mungkin seandainya saja dalam bekerja., karena setiap bulan puasa beliau ini membuat acara buka bersama untuk karyawan supaya lebih bisa terjalin tali sillaturahimnya.¹²

Seperti halnya beliau melakukan motivasi kepada karyawan dengan cara memotivasi apabila ada karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan rajin dan memperoleh pekerjaan dengan banyak maka akan diberikan bonus tersendiri, tidak hanya itu misalkan ada karyawan yang baru maka beliau bilang kebawahnya agar dapat membantunya supaya bisa, dan beliau ini sering mengadakan acara syukuran dirumahnya untuk diberi kelancaran dalam usahanya sehingga dengan itu karyawan dengan atasannya itu bisa menjalin tali sillaturrahim.

Setiap hari raya idul fitri karyawan mendapatkan THR berupa sirup,roti, gula,teh, dan sejumlah uang. Dengan pendekatan semacam ini karyawan bisa lebih semangat lagi untuk bekerja.¹³

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan menjelaskan bahwa bosnyasangat perhatian dan ramah kepada karyawannya.Apabila ada salah satu karyawan yang sakit maka keluarga beliau datang ke rumah karyawannya untuk menjenguk keadaannya dan memberikan uang untuk berobat.¹⁴

Seperti yang diungkapkan oleh salah satu karyawan di Pabrik Mekar Jaya pernah di motivasi agar selalu semangat dalam bekerja dan mampu menghasilkan pekerjaan yang baik.¹⁵

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan yang pernah di motivasi oleh beliau waktu gagal dalam latihan mencetak adonan“jangan takut gagal dan jangan pernah meninggalkan kegagalan itu begitu

¹² Sutejo, wawancara oleh penulis , 25 juli 2019, transkrip.

¹³Sutejo, wawancara oleh penulis ,17 juli 2019, transkrip.

¹⁴Nor , wawancara oleh penulis, 25 juli 2019, transkrip.

¹⁵Neng, wawancara oleh penulis, 20 Juli 2019, transkrip.

saja karena orang yang bekerja setulus hati adalah orang yang paling bahagia” kemudian hati saya merasa senang karena tidak dimarahi malah diberi motivasi agar saya bisa lebih semangat lagi dan belajar lagi.¹⁶

2. Data tentang Dampak yang didapatkan Karyawan dengan Adanya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Dalam mencapai kinerja yang baik di perlukan adanya pengaruh positif yang salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi yang tinggi akan memengaruhi tingkat kinerja yang dimiliki karyawan, dan membuat kinerja karyawan lebih baik dan optimal, sebaliknya motivasi yang tidak baik cenderung akan membuat kinerja karyawan melemah. Maka dari itu, sebaiknya karyawan memiliki motivasi yang baik, agar berpengaruh positif pada kinerjanya.¹⁷

Karyawan yang sudah termotivasi akan memberikan dampak semangat untuk bekerja. Seperti contoh karyawan mempunyai semangat yang tinggi apabila *reward* yang diberikan kepada karyawan itu nilainya cukup besar. Karena tujuan karyawan bekerja itu untuk mendapatkan upah.¹⁸

Dampak yang dihasilkan karyawan dengan adanya motivasi maka Produktivitas kinerja karyawan yang dihasilkan semakin meningkat, sehingga pabrik tidak tanggung-tanggung dalam memberikan bonus yang besar kepada karyawan. Dengan adanya pemberian motivasi dari beliau maka karyawannya bisa saling membantu seperti contoh saat mengangkat adonan dari Loyang yang akan dicetak maka karyawan yang lain akan membantu mengangkat adonan tersebut.¹⁹

¹⁶Ryan, wawancara oleh penulis, 20 Juli 2019, transkrip.

¹⁷ Handyna Ariastra Loviana, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Diskoperindag Kota Batu", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya* 1, no. 2 (2016): 1, diakses pada 9 Oktober, 2019, <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/378>

¹⁸Hasil Observasi Pabrik Mekar Jaya, pada 5 Agustus 2019.

¹⁹ Sutejo, wawancara oleh penulis, 5 Agustus 2019, transkrip.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan ada yang memasukkan adonan dengan begitu memaksa dan dengan jumlah adonan yang banyak sehingga adonan yang didalam mesin menjadi padat sehingga tidak bisa mencetak, kemudian beliau datang dengan memberitahu agar menggunakan mesinnya dengan hati-hati.²⁰

3. Data Tentang Faktor yang Menjadi Kendala Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Berbagi cara telah dilakukan beliau untuk memotivasi karyawan agar karyawan mampu meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Meskipun beliau dalam memotivasi karyawan kelihatannya berjalan dengan lancar namun dibalik itu semua ada masalah yang harus dihadapi oleh pabrik, oleh karena itu ada sedikit penurunan dalam memotivasi karyawan apabila kebutuhan yang diperlukan karyawan itu tidak terpenuhi. Namun ada pula karyawan yang mempunyai motivasi yang bisa dikatakan berprestasi karena semangatnya dalam bekerja hal itu dikarenakan karena ingin memenuhi kebutuhan hidup.²¹

Adapun kendala dalam memotivasi karyawan:

- a. Kurangnya fasilitas yang disediakan oleh Pabrik
- b. Minimnya tingkat pendidikan, mengakibatkan karyawan sulit menerima masukan dari atasan
- c. Atasan sulit memotivasi karyawan karena setiap karyawan kasusnya berbeda-beda.

Kendala yang dihadapi oleh beliau dalam memberikan motivasi karyawan itu karena setiap individu mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda, karakter atau latar belakang yang berbeda. Sikap dan cara karyawan dalam menyampaikan keluhanpun juga berbeda. Kadang karyawan merasa tidak puas tetapi tidak berani untuk menyampaikan keluhannya kepada pemimpin sehingga membuat beliau merasa bingung. Karena mengalami kesulitan dalam memberikan motivasi luar

²⁰ Fauzan, wawancara oleh penulis, 5 Agustus 2019, transkrip.

²¹ Hasil Observasi di Pabrik Mekar Jaya, pada 20 juli 2019.

contohnya di iming-imingi karena bonus tetapi ada karyawan yang menyulitkan perusahaan, seperti ketika perusahaan memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan porsi pekerjaan yang ditanggung karyawan, namun hal ini menurut karyawan kadang masih merasa kurang dengan adanya bonus tersebut.²²

Walaupun setiap karyawan mempunyai keinginan yang berbeda-beda tetapi ada kesamaan dalam kebutuhannya yaitu manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap karyawan mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diberikanya serta ingin memperoleh pujian, perlakuan yang baik dari atasanya.²³

Oleh karena itu, agar karyawan tidak sungkan lagi kepada beliau maka dengan melakukan interaksi kepada karyawan, dengan melakukan komunikasi secara langsung agar pemimpin itu bisa lebih mengakrabkan diri dengan karyawan supaya visi dan misinya terealisasikan dengan baik. Dengan adanya komunikasi pemimpin dengan karyawan secara langsung akan sedikit memudahkan pemimpin dalam berbagi motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.²⁴

Dan masih banyak lagi karyawan yang sudah dimotivasi oleh beliau dan harapan kedepanya semoga karyawanya bisa lebih terbuka lagi dalam masalah yang dihadapi. Dan kami cuman bisa membantu sewajarnya saja dengan melakukan kebutuhan yang karyawan butuhkan.²⁵

²²Sutejo, wawancara oleh penulis, 20 Juli 2019, transkrip.

²³Malayu Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta:PT Bumi Aksara,2001)102-103.

²⁴Ulfa, wawancara oleh penulis, 25 juli 2019, transkrip.

²⁵Sutejo, wawancara oleh penulis, Pada 20 Juli 2019,transkrip.

C. Analisis Data Penelitian

1. Analisis tentang Penerapan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Islam di Pabrik Mekar Jaya.

Melihat dari data diatas yang telah dipaparkan dan dapat dianalisis bahwa penerapan motivasi kerja itu diperlukan dengan adanya komunikasi antara karyawan dengan atasan melalui pendekatan agar mampu menciptakan rasa aman dan nyaman.

Pendekatan motivasi adalah bahwa pemimpin menciptakan iklim yang dapat membuat anggota merasa termotivasi. Anggota hendaknya mendapat inspirasi sehingga merasakan adanya harapan dan ketersediaan dalam organisasi dimana ia bekerja. Kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Dalam kebanyakan hal, motivasi seorang individu akan timbul karena pengaruh pemimpin yang efektif, jadi efektivitas kepemimpinan akan tampak bagaimana dapat memotivasi anggotanya secara efektif.²⁶

Pemberian motivasi dilakukan oleh pemimpin, sedang bawahan selama ini hanya sebagai objek pemberian motivasi saja, sebenarnya dalam pemberian motivasi tersebut perlu dilakukan pendekatan-pendekatan terhadap harapan apa saja yang diinginkan oleh bawahan tersebut.

Ada banyak hal yang mampu memotivasi karyawan untuk giat bekerja mulai dari ibadah kepada Allah, tanggung jawab terhadap keluarga, untuk memperoleh penghasilan tetap dan lain sebagainya. Karena motivasi seseorang dalam semangat bekerja tergantung dari kebutuhan setiap individu serta keadaan yang saat itu sedang dihadapi.²⁷

²⁶Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*,(Bandung:Refika Aditama, 2016)258.

²⁷Hasil observasi diPabrik Mekar Jaya, pada 25 juli 2019.

Terdapat beberapa pendekatan dalam memahami motivasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Stoner, Freeman, dan Gilbert yang dikutip oleh Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah yang berjudul “*Pengantar Manajemen*”. paling tidak terdapat tiga pendekatan yang telah dikenal dalam dunia manajemen:

a. Pendekatan Tradisional

Pendekatan ini memandang bahwa pada dasarnya manajer memiliki kinerja yang lebih baik dari pekerja, dan para pekerja hanya akan menunjukkan kinerja yang baik sekiranya diiming-iming dengan kompensasi berupa uang. *Human are motivated solely by money*, oleh karena itu, di antara system yang dihasilkan dalam pendekatan tradisional ini diantaranya adalah mengenai system pemberian insentif. Semakin banyak produk yang dihasilkan oleh pekerja, maka pekerja tersebut dinyatakan lebih produktif, maka pekerja tersebut berhak untuk memperoleh upah yang lebih dibandingkan pekerja lainnya. Beberapa penerapan pendekatan ini hingga kini masih dipergunakan, diantaranya adalah pemberian gaji atau upah berupa komisi atau prestasi yang diraih.

b. Pendekatan Relasi Manusia

Pendekatan ini sering kali dikaitkan dengan Elton Mayo dan para pengikutnya. Mayo justru menemukan bahwa pekerjaan sama yang terus-menerus dilakukan akan menyebabkan kebosanan dan justru akan berimplikasi pada penurunan motivasi. Mayo menganggap bahwa kontak social atau relasi antara manusia justru akan membantu dan memelihara motivasi para pekerja. pada intinya, manajer semestinya berkewajiban untuk membantu para pekerja untuk melakukan interaksi social dilingkungan pekerjaannya dan membuat mereka merasa diperlukan dan penting bagi perusahaan, yang oleh karena itu mereka akan menunjukkan kinerja terbaik bagi perusahaan.

c. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Menurut pendekatan ini yang sering kali dikaitkan kepada Douglas McGregor para manajer perlu menyadari bahwa pada dasarnya manusia dapat di kategorikan kepada dua jenis karakter , yaitu tipe X dan tipe Y. sumber daya manusia yang bertipe X memiliki kecendrungan sebagai orang yang malas untuk bekerja dan hanya akan bekerja jika dipaksa untuk bekerja. Para pekerja yang bertipe Y cenderung menyukai pekerjaan yang bersifat aktif dalam setiap pekerjaan dan akan sangat berinisiatif, kreatif, dan sangat menyukai berbagai tantangan dalam pekerjaan.²⁸ Maka dari itu dalam memaksimalkan karyawan dalam mendorong kinerja atau semangat kerja agar termotivasi perlu adanya Strategi.

Strateginya adalah sebagai berikut:

- a. Menerapkan system disiplin kerja
- b. Mengadakan pelatihan kerja
- c. Menciptakan lingkungan kerja yang bersahabat
- d. Mengadakan acara syukuran kecil-kecilan
- e. Memberikan kompensasi/insentif terhadap karyawan
- f. Mengadakan khataman, tahlilan atau berjanji bersama.

Dalam lingkup Pabrik Mekar Jaya semua sudah diterapkan yaitu dengan adanya komunikasi kepada karyawan dan tidak membedakan karyawan seperti yang sudah dijelaskan diatas menciptakan lingkungan kerja yang bersahabat, tidak hanya sahabat malah bagi beliau ini sudah dianggap seperti saudara sendiri. Karena komunikasi dengan karyawan sangatlah penting.²⁹

Dalam memberikan motivasi kepada karyawan tidak semua pemi pin berhasil, cara pemberian

²⁸Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*,(Jakarta:Kencana,2005), 237-238.

²⁹Sutejo, wawanacara oleh penulis, 17 Juli 2019, transkrip.

motivasi lebih merupakan suatu kiat dibandingkan dengan suatu ilmu. Hal ini disebabkan bahwa yang dituntut dalam penerapannya adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan meyakinkan orang-orangnya, berkomunikasi dengan bergaul dengan orang-orang yang akan diberi motivasi itu sendiri.³⁰

Disamping menggunakan tiga pendekatan seperti diatas dalam meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan menggunakan motivasi secara Islam. Islam mengakui adanya kenyataan bahwa harta dihasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Oleh karena tenaga kerja itu memiliki posisi yang secara komparatif lebih lemah, Islam telah menetapkan beberapa aturan untuk melindungi hak-haknya. Sebenarnya, hak-hak tenaga kerja itu adalah tanggung jawab pemimpin dan begitu pula sebaliknya.³¹

Selain itu, Rasulullah juga mendorong para pemimpin untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Rasulullah bersabda: "*Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering*". Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun demikian, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan pemimpin, atau sesuai dengan kondisi. Upah bisa dibayarkan seminggu sekali atau sebulan sekali upah yang dibayarkan kepada para pekerja terkadang boleh dibayarkan berupa barang, bukan berupa uang tunai. Diriwayatkan bahwa Umar bin Khattab memberikan upah kepada Gubernur Himsha, Iyadh bin Ghanam,

³⁰ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) 303.

³¹ Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*, (Jakarta: Kencana, 2012), 192.

berupa uang tunai satu dinar, satu ekor domba, dan satu mud kurma setiap hari.³²

2. Analisis tentang dampak yang didapatkan karyawan, dengan adanya motivasi Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Perspektif Islam.

Motivasi Kerja sangat diperlukan hal ini akan membuat suatu kinerja diorganisasi dapat menjadi lebih baik motivasi yang tinggi akan banyak mempengaruhi perkembangan dan kemajuan suatu organisasi, begitupun sebaliknya organisasi yang lemah sudah dipastikan organisasi tersebut akan mengalami kemunduran.

Yang perlu dilakukan oleh pemimpin agar semangat kerja tetap terpelihara antara lain adalah dengan mendorong tumbuhnya motivasi kerja, sehingga pada diri karyawan timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan organisasi. Dengan pemberian motivasi yang tepat ini diharapkan mereka akan terdorong untuk bekerja lebih baik. pada diri mereka akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik, tujuan organisasi akan dapat lebih mudah dicapai, sehingga tujuan pribadi juga akan terpenuhi.³³

Dampak yang didapatkan karyawan dengan adanya motivasi dari seorang pemimpin yaitu bisa lebih semangat berkerja dan menciptakan disiplin kerja yang lebih baik lagi, berkerja keras, tidak pernah menyerah, memiliki komitmen. Karena dalam dunia kerja, karyawan harus memiliki semangat dalam berkerja, karena semangat inilah yang menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan sebuah kinerja perusahaan. Dengan kata lain semangat tersebut dapat diartikan sebagai motivasinya dalam berkerja.³⁴

³² Ahamd Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers,2012), 113

³³Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 290.

³⁴ Sutejo, wawancara oleh penulis, 23 Juli 2019, transkrip.

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan. Karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri.³⁵

Karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalaman dan antisipasi dari hasil yang menyenangkan jika prestasi sebelumnya dinilai baik, maka karyawan lebih menyukai terlibat dalam perilaku berprestasi. Sebaiknya jika karyawan telah dihukum karena kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindari diri dari kegagalan.³⁶

Seseorang yang percaya bahwa kerja merupakan bagian dari ibadah, jelas akan memperlihatkan tingkat dedikasi dan keterlibatan kerja sangat tinggi. Ia akan memiliki rasa tanggung jawab dan akuntabilitas sangat dalam dihadapan Allah. Ia diharapkan bekerja secara efektif, bahkan meskipun imbalan material tidak sesuai, kondisi kerja buruk dan kerja itu sendiri sulit. Jika pekerja yakin bahwa rintangan-rintangan ini hal pasti dan tak terelakkan, ia akan tetap memperlihatkan kinerja tinggi karena kebutuhan spritualnya. Kebutuhan atas kontrol eksternal dan supervisi juga akan tereduksi secara luas dalam kasus seperti ini.³⁷

³⁵ Andika dan Amir Imbaruddin, " *analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT Aryadata Sarana Makassar*", diakses pada tanggal 09 Oktober 2019, <https://repository.stialanmakasar.ac.id>

³⁶ Adie E .Yusuf, "Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja," Performance Tech Adie, diakses pada 15 Oktober, 2019. <https://teknologikinerja-wordpress-com>

³⁷ *Bisnis Islam*, Terj.Suharsono,ed.Taha Jabir Al-Awani,146

Dengan adanya motivasi kerja dalam lingkungan Pabrik Mekar Jaya ini karyawan memiliki semangat kerja dan tidak mudah menyerah apabila dalam melakukan tugasnya itu sulit. Mungkin dengan adanya pemimpin yang sabar dalam mengawasi setiap karyawan. Sehingga bisa menumbuhkan rasa nyaman antara karyawan dengan pemimpin karena banyak sekali karyawan yang sering cerita atas keluhannya selama ia bekerja, dan dengan santainya beliau bisa memberikan solusi kepada karyawan itu, sehingga karyawan itu bisa lebih semangat lagi karena sudah menganggap beliau ini seperti saudaranya sendiri.³⁸

3. Analisis tentang Faktor-Faktor yang Menjadi Kendala Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Islam.

Ada banyak hal yang mampu memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja, tanggung jawab terhadap keluarga, untuk memperoleh penghasilan tetap. Namun semua itu hanyalah faktor-faktor alasan dari karyawan untuk bisa memenuhi kebutuhannya, karena motivasi seseorang dalam semangat kerja tergantung dari kebutuhan setiap individu serta keadaan yang saat itu sedang dihadapi.³⁹

Kebutuhan yang tidak terpuaskan dari seseorang mengakibatkan suatu situasi yang tidak menyenangkan. Situasi tersebut mendorong seseorang untuk memenuhinya, yang kemudian menimbulkan suatu tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan tindakan. Selanjutnya, proses motivasi itu tidak terlihat secara langsung dari seseorang, yang terlihat adalah perilakunya terhadap sesuatu. Dengan demikian, untuk melihat motivasi, dapat dilihat dari tingkat usaha yang dilakukan seseorang. Semakin tinggi tingkat usaha yang

³⁸Undanah, wawancara oleh penulis, 23 juli 2019, transkrip.

³⁹Hasil observasi dipabrik mekar jaya, pada 25 Juli 2019.

diberikan seseorang terhadap suatu kegiatan, semakin termotivasi orang tersebut.⁴⁰

Adapun kendala dalam memotivasi karyawan:

- a. Kurangnya fasilitas yang disediakan oleh Pabrik
- b. Minimnya tingkat pendidikan, mengakibatkan karyawan sulit menerima masukan dari atasan
- c. Atasan sulit memotivasi karyawan karena setiap karyawan kasusnya berbeda-beda.⁴¹

Faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair. Ia akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair. Itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini. Metode seperti itu akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan. Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain, sebagaimana dinaytakan dalam Al-Qur'an surah Ali Imran:159:⁴²

Maka disebabkan rahmat dari Allah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka-mereka sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkan mereka. Mohonkanlah ampun bagi mereka dan ber musyarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertakwalah kepada Allah sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepadanya. (QS. Ali Imron {3}:159)⁴³

⁴⁰ Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syari'ah Dan Kewirausahaan*, ed. Beni Ahmad Saebani, (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2013), 216.

⁴¹ Sutejo, wawancara oleh penulis, 23 Juli 2019, transkrip.

⁴² Krishna Adityaangga, *Membangun Perusahaan Islam Dengan Manajemen Budaya Perusahaan Islam*, (Jakarta: Srigunting, 2010), 66

⁴³ Krishna Adityaangga, *Membangun Perusahaan Islam Dengan Manajemen Budaya Perusahaan Islam*, 67.

Islam berusaha memecahkan masalah motivasi kerja dengan dua cara. *Pertama*, Islam menciptakan dorongan batin pada pekerja untuk bekerja keras dan menyumbangkan usaha terbaiknya. *kedua*, Islam mengajak manajer dan majikan untuk bekerja keras untuk memperhatikan semua kebutuhan sosial dan ekonomi para pekerja. oleh karena itu, satu suasana ideal tercipta untuk mempromosikan tingkat motivasi kerja paling tinggi diantara para pekerja.⁴⁴

Perlu disadari perbedaan antara masalah motivasi dengan masalah unjuk kerja, masalah motivasi timbul dalam organisasi apabila terdapat kesenjangan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan, dan kesenjangan tersebut disebabkan kurangnya usaha yang dilakukan, sedangkan masalah unjuk kerja timbul apabila perilaku kerja seseorang berada dibawah yang diharapkan, dan masalah tersebut bukan disebabkan oleh rendahnya motivasi, melainkan dapat disebabkan oleh masalah komunikasi, masalah kemampuan, masalah pelatihan, dan masalah kesempatan.⁴⁵

Para karyawan pasti menginginkan semua kebutuhan yang dia inginkan itu bisa terpenuhi. Namun keinginan setiap karyawan itu berbeda misalnya kalau ada masalah belum bisa terbuka.⁴⁶

Ada perbedaan dua faktor motivasi yaitu:

1. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri
2. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolakan pegawai diberbagai instansi, munculnya kasus unjuk rasa, pemogokan, dan lain-lain. Semua ini telah

⁴⁴*Bisnis Islam*, Terj.Suharsono,ed.Taha Jabir Al-Awani,147.

⁴⁵Komang Ardana,dkk.*Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta:Graha Ilmu,2012), 198.

⁴⁶Sutejo, wawancara oleh penulis,17 Juli 2019, transkrip.

menunjukkan terjadinya ketidakseimbangan dan ketidakharmonisan hubungan kerja antara organisasi dengan pegawainya.⁴⁷



⁴⁷Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Rajawali Pers,2013)296-297.